

## ROYAUME-UNI 1

Loi du 29 mai 1970 tendant à empêcher la discrimination fondée sur le sexe en ce qui concerne les conditions d'emploi. 1970, chap. 41.

Art. 1<sup>er</sup>. Obligation d'accorder le même traitement aux hommes et aux femmes dans un même emploi. - (1) Les dispositions du présent article ont pour objet d'assurer que les employeurs accorderont les mêmes conditions d'emploi aux hommes et aux femmes (sous réserve des dispositions du présent article et de celles de l'article 6 ci-dessous), étant entendu que :

- a) les hommes et les femmes employés à un même travail ne feront l'objet d'aucune discrimination fondée sur le sexe en ce qui concerne leurs conditions d'emploi;
- b) les hommes et les femmes employés à des travaux considérés comme étant équivalents (au sens du paragraphe 5 ci-dessous) ne feront l'objet d'aucune discrimination fondée sur le sexe en ce qui concerne leurs conditions d'emploi dans la mesure où les conditions d'emploi des deux sexes sont fonction de l'évaluation de leur travail.

Les dispositions suivantes du présent article et de l'article 2 ci-dessous concernent les hommes et leur traitement par rapport aux hommes, étant entendu qu'elles seront interprétées comme s'appliquant également d'une façon réciproque aux hommes et à leur traitement par rapport aux femmes.

(2) Tout contrat aux termes duquel une femme est employée dans un établissement en Grande-Bretagne stipulera qu'elle sera traitée sur un pied d'égalité avec les hommes dans le même emploi, s'agissant d'hommes au service de son employeur ou de tout employeur associé dans le même établissement ou dans des établissements en Grande-Bretagne comprenant l'établissement considéré et dans lequel des conditions d'emploi communes sont appliquées soit d'une manière générale, soit à l'égard des salariés des catégories considérées.

(3) Lorsqu'une femme est employée dans un établissement en Grande-Bretagne d'une manière autre qu'aux termes d'un contrat contenant (directement ou en vertu d'une convention collective ou de toute autre façon) la clause visée par le paragraphe 2 ci-dessus, ses conditions d'emploi contiendront implicitement des dispositions donnant effet audit paragraphe.

(4) Une femme ne sera considérée comme étant employée à un travail similaire à celui effectué par les hommes que si son activité et la leur sont de la même nature ou d'une nature très semblable et que si les différences éventuelles entre lesdites activités n'ont aucune importance réelle en ce qui concerne les

conditions d'emploi, étant entendu que, lorsque son travail et leurs activités seront comparés, il sera tenu compte de la fréquence ou d'autres éléments concernant l'existence de ces différences dans la pratique ainsi que de la nature et de l'étendue de celles-ci.

(5) Une femme ne sera censée être employée à un travail considéré comme étant équivalent à celui des hommes que si la même valeur a été attribuée à son activité et à la leur en ce qui concerne les diverses exigences des activités considérées (efforts, compétences, décision) à la suite d'une étude tendant à évaluer, selon lesdites exigences, les tâches à effectuer par l'ensemble ou par l'un quelconque des salariés d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, ou que si la même valeur avait été attribuée à son travail n'eût été l'évaluation fondée sur un système prévoyant des valeurs différentes pour les hommes et pour les femmes en ce qui concerne l'une quelconque des exigences sus-visées.

(6) Sous réserve des paragraphes suivants, aux fins du présent article :

- a) le terme "employé" signifie employé en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage ou d'un contrat prévoyant l'exécution ou la prestation personnelle d'un travail ou de services, étant entendu que les expressions dérivées seront interprétées en conséquence;
- b) sera considérée comme employée dans un établissement toute personne qui est employée pour travailler dans l'établissement ou, s'il s'agit d'une personne employée pour travailler ailleurs que dans un établissement, si son emploi est exercé hors de l'établissement;
- c) deux employeurs seront considérés comme étant associés lorsque l'un d'eux est une société dépendant (directement ou indirectement) de l'autre ou lorsque les deux employeurs sont des sociétés dépendant (directement ou indirectement) d'un tiers.

(7) Aux fins du présent article, aucune personne employée, en totalité ou en partie, hors de Grande-Bretagne ne sera considérée comme étant employée dans un établissement en Grande-Bretagne, étant entendu que :

- a) l'emploi sur un aéronef ou un hydroglisseur enregistré en Grande-Bretagne ne sera pas considéré comme emploi hors de Grande-Bretagne, sauf s'il est exercé entièrement hors de Grande-Bretagne;
- b) les personnes employées à bord d'un navire enregistré en Grande-Bretagne, sauf si l'emploi est exercé entièrement hors de Grande-Bretagne, seront considérées comme employées dans un établissement en Grande-Bretagne, étant entendu que le navire sera considéré comme étant l'établissement.



(8) Le présent article est applicable aux personnes qui sont, directement ou indirectement, au service d'un ministre de la Couronne ou d'un département du gouvernement, à un titre autre que celui de membres des forces navales, militaires ou aériennes de la Couronne ou d'un service féminin administré par le Conseil de la défense, de la même manière que si elles étaient employées par une personne privée.

2. Différends concernant l'égalité de traitement et les mesures propres à l'assurer. - (1) Toute réclamation concernant l'application d'une clause prévue dans le contrat de travail d'une femme ou contenue implicitement dans ses conditions d'emploi, conformément à l'article 1<sup>er</sup> (3) de la présente loi (dénommée dans le présent article "clause sur l'égalité des salaires"), y compris toute réclamation portant sur des arrérages de rémunération ou des dommages-intérêts en rapport avec l'inexécution d'une clause sur l'égalité des salaires, pourra être présentée soit par la personne dont elle émane, soit par la personne contre laquelle elle est dirigée, à un tribunal du travail qui tranchera la question.

(2) Lorsque le secrétaire d'Etat estime qu'il y a lieu de déterminer si un employeur omet ou a omis d'observer les clauses sur l'égalité des salaires à l'égard de femmes à son service, mais que celles-ci ne sauraient raisonnablement prendre des mesures en vue d'obtenir une décision à ce sujet, la question pourra être soumise par le secrétaire d'Etat à un tribunal du travail, lequel l'examinera de la même manière que s'il s'agissait d'une réclamation présentée par les femmes contre l'employeur.

(3) lorsque le tribunal devant lequel une procédure est en cours estime qu'un tribunal du travail serait mieux en mesure de trancher séparément une réclamation ou une demande reconventionnelle concernant l'application d'une clause sur l'égalité des salaires, il pourra ordonner que l'affaire soit rayée du rôle, étant entendu que, sans préjudice des dispositions qui précèdent, lorsque, au cours d'une procédure devant un tribunal, une question concernant l'application d'une clause sur l'égalité des salaires est soulevée, le tribunal pourra, à la demande de l'une quelconque des parties ou de toute autre manière, soumettre la question, ou ordonner que la question soit soumise par une partie à la procédure, à un tribunal du travail aux fins de décision et pourra suspendre la procédure dans l'intervalle.

(4) Aucune réclamation concernant l'application d'une clause sur l'égalité des salaires en rapport avec l'emploi d'une femme ne sera soumise à un tribunal du travail autrement qu'en vertu du paragraphe 3 ci-dessus lorsque la travailleuse n'a pas occupé cet emploi au cours des six mois ayant précédé la date de la soumission.

X (5) Aucune femme n'aura droit, dans une procédure concernant l'inobservation d'une clause sur l'égalité des salaires (y compris toute procédure devant un tribunal du travail), au versement d'arrérages de rémunération ou de dommages-intérêts à l'égard d'une période antérieure aux deux années précédant la date à laquelle la procédure aura été instituée.

(6) Lorsque, en vertu d'une clause sur l'égalité des salaires, une femme devrait faire ou aurait dû faire l'objet du même traitement qu'un homme et que celui-ci bénéficie ou a bénéficié par rapport à elle d'une rémunération supérieure ou de tout autre avantage, c'est à l'employeur de la femme qu'il incombera de démontrer que pareil avantage ne résulte pas des conditions d'emploi plus favorables de l'homme, sur un point quelconque, mais qu'il est réellement dû à une différence matérielle (autre que la différence de sexe) entre son cas et celui de la travailleuse.

(7) Dans le présent article, l'expression "tribunal du travail" désigne le tribunal établi aux termes de l'article 12 de la loi de 1964 sur la formation professionnelle (1964, chap. 16), étant entendu que tous les montants supplémentaires qui, en vertu du présent article, sont dus aux termes de l'article 12 (3) de ladite loi, modifié par l'article 46 (5) de la loi de 1965<sup>1</sup> (1965, chap. 62) sur les indemnités de réduction du personnel, seront payés à l'aide de fonds fournis par le Parlement.

### 3. Conventions collectives et structures des salaires. -

(1) Lorsqu'une convention collective, établie avant ou après l'entrée en vigueur de la présente loi, contient des dispositions s'appliquant exclusivement aux hommes ou exclusivement aux femmes, la convention pourra être soumise par l'une des parties, ou par le secrétaire d'Etat, au tribunal du travail constitué en vertu du titre premier de la loi de 1919<sup>2</sup> (1919, chap. 69), lequel devra déclarer quelles modifications il y a lieu de lui apporter, conformément au paragraphe 4 ci-dessous, de manière à éliminer la discrimination fondée sur le sexe.

(2) Lorsque, après avoir été saisi de la question visée par le paragraphe 1 ci-dessus, le tribunal du travail a déclaré quelles modifications il y a lieu d'apporter à une convention collective, conformément audit paragraphe,

- a) dans la mesure où les conditions d'emploi d'une personne sont soumises à ladite convention, elles seront censées être régies par la convention ainsi modifiée, étant entendu que tout contrat réglementant lesdites conditions sera applicable en conséquence;
- b) lorsque, en vertu de l'article 8 de la loi de 1959 (1959, chap. 26) sur les conditions d'emploi, le tribunal du travail rend ou a rendu une sentence ou un arrêté invitant l'employeur à appliquer la convention collective, la sentence ou l'arrêté sera applicable à l'égard de la convention ainsi modifiée.

(3) Après avoir été saisi d'une question en vertu du paragraphe 1 ci-dessus, le tribunal du travail pourra ordonner que les modifications devant être apportées à la convention collective

<sup>1</sup> "Série législative", 1965-R.-U. 1.

<sup>2</sup> Ibid., 1920-G.-B. 1.

seront considérées en totalité ou en partie comme entrant en vigueur à une date ultérieure à sa décision ou comme étant entrées en vigueur à une date antérieure à sa décision, ladite date ne pouvant toutefois se situer avant celle à laquelle il aura été saisi de la question, étant entendu qu'il pourra fixer des dates différentes à différentes fins; le paragraphe 2 ci-dessus ainsi que tout contrat, toute sentence ou tout arrêté visés par ledit paragraphe sortiront leurs effets ou seront censés avoir sorti leurs effets en conséquence.

(4) Sous réserve de l'article 6 ci-dessous, les modifications devant être apportées à une convention collective aux termes du présent article auront pour objet :

- a) d'appliquer tant aux hommes qu'aux femmes les dispositions s'appliquant uniquement aux uns ou aux autres;
- b) d'éliminer tout double emploi résultant desdites modifications dans les dispositions de la convention, de telle manière que les conditions fixées pour les hommes ou pour les femmes ne soient pas moins favorables sur un point quelconque qu'elles ne l'eussent été en l'absence des modifications,

étant entendu que lesdites modifications n'étendront pas l'application de la convention collective aux hommes ou aux femmes qui n'étaient pas couverts par elle précédemment et lorsque, en conséquence, une disposition s'appliquant spécifiquement aux hommes ou aux femmes demeure nécessaire pour une catégorie d'hommes ou de femmes déterminée (lorsqu'il n'existe pas dans la convention de dispositions pour les femmes ou, selon le cas, pour les femmes de ladite catégorie), pareille disposition sera limitée aux hommes ou aux femmes de la catégorie considérée et fera l'objet de telles modifications, le cas échéant, qui sont requises pour assurer que les conditions prévues pour les hommes ou pour les femmes de pareille catégorie ne seront pas moins favorables sur un point quelconque que celles de l'ensemble des personnes de l'autre sexe auxquelles la convention est applicable.

(5) Aux fins du présent article, l'expression "convention collective" désigne toute convention portant sur les conditions d'emploi et établie entre :

- a) des parties qui sont ou qui représentent des employeurs ou des organisations d'employeurs ou des associations de pareilles organisations;
- b) des parties qui sont ou qui représentent des organisations de salariés ou des associations de pareilles organisations,

étant entendu qu'elle désigne également toute sentence modifiant ou complétant pareille convention.

(6) Les paragraphes 1 à 4 ci-dessus (à l'exception du paragraphe 2 b) et du paragraphe 3 dans la mesure où il concerne le paragraphe 2 b)) seront applicables à l'égard de la structure des salaires d'un employeur de la même manière qu'ils le sont à



l'égard d'une convention collective, avec cette distinction que les questions pourront être soumises au tribunal du travail par l'employeur ou par le secrétaire d'Etat; à cette fin, l'expression "structure des salaires" désigne tout arrangement adopté par l'employeur (individuellement ou avec un employeur associé) prévoyant des conditions d'emploi communes pour les salariés ou une catégorie de salariés à son service, lesquels, en général, en connaissent ou peuvent en connaître les dispositions.

(7) Dans le présent article, le terme "emploi" et les expressions dérivées ainsi que la référence à un employeur associé seront interprétés de la même manière que dans l'article 1<sup>er</sup>, étant entendu que l'article 1<sup>er</sup> (8) sera applicable à la fois à l'égard du présent article et à l'égard de l'article susvisé.

4. Arrêtés portant réglementation des salaires. - (1) Lorsqu'un arrêté portant réglementation des salaires, édicté avant ou après l'entrée en vigueur de la présente loi, contient des dispositions applicables uniquement aux hommes ou uniquement aux femmes, l'arrêté pourra être soumis par le secrétaire d'Etat à un tribunal du travail qui déclarera quelles modifications il y aura lieu de lui apporter, conformément aux règles applicables en vertu de l'article 3 (4) à la modification d'une convention collective aux termes dudit article, de manière à éliminer toute discrimination entre hommes et femmes; lorsque le tribunal a déclaré quelles sont les modifications nécessaires, le secrétaire d'Etat pourra ordonner, par voie d'arrêté édicté sous forme d'instrument statutaire qui entrera en vigueur au plus tard cinq mois après la date de la décision du tribunal, que (sous réserve de tout arrêté ultérieur portant réglementation des salaires) l'arrêté soumis au tribunal sera applicable compte tenu desdites modifications.

(2) Un arrêté portant réglementation des salaires sera soumis au tribunal du travail aux termes du présent article lorsque le secrétaire d'Etat est prié de prendre pareille mesure, soit :

- a) par un ou plusieurs membres du conseil de salaires visé par l'arrêté nommé(s) en qualité de représentant(s) des employeurs;
- b) par un ou plusieurs membres dudit conseil de salaires nommé(s) en qualité de représentant(s) des travailleurs,

ou, si le secrétaire d'Etat estime que, de toute façon, l'arrêté devra, le cas échéant, faire l'objet de modifications en vertu du présent article.

(3) Lorsque, en vertu de l'article 12 (1) de la loi de 1959 (1959, chap. 69)<sup>3</sup> sur les conseils de salaires, un contrat établi entre un travailleur et un employeur est applicable avec les modifications prévues à l'article 12 (1) (sans préjudice de la

<sup>3</sup> "Série législative", 1959-R.-U. 2.

clause restrictive générale contenue dans l'article 11 (7) de ladite loi concernant les droits conférés par ou en vertu d'autres lois), le contrat ainsi modifié sera applicable sous réserve de toute nouvelle clause implicite prévue aux termes de l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus.

(4) Dans le présent article, l'expression "arrêté portant réglementation des salaires" désigne tout arrêté édicté en vertu de l'article 11 de la loi de 1959 (1959, chap. 69) sur les conseils de salaires ou sortant ses effets de la même manière que s'il avait été édicté en vertu dudit article.

5. Arrêtés sur les salaires agricoles. - (1) Tout arrêté concernant les salaires agricoles édicté avant ou après l'entrée en vigueur de la présente loi et contenant des dispositions s'appliquant exclusivement aux hommes ou exclusivement aux femmes pourra être soumis par le secrétaire d'Etat au tribunal du travail, lequel déclarera quelles modifications il y a lieu de lui apporter, conformément aux règles applicables, aux termes de l'article 3 (4) ci-dessus, à la modification, en vertu dudit article, d'une convention collective, de manière à en éliminer toute discrimination entre hommes et femmes, étant entendu que, lorsque le tribunal a déclaré quelles modifications doivent être apportées, le Conseil des salaires agricoles sera chargé, par un nouvel arrêté sur les salaires agricoles qui entrera en vigueur au plus tard cinq mois après la date de la décision du tribunal, soit d'apporter à l'arrêté soumis au tribunal lesdites modifications, soit de remplacer ou de modifier ledit arrêté de manière à en éliminer la discrimination.

(2) Lorsque le Conseil des salaires agricoles certifie qu'un arrêté sur les salaires agricoles a pour seul objet d'apporter à un arrêté antérieur les modifications qui, aux termes du présent article, auront été déclarées nécessaires par le tribunal du travail, ou de prévoir lesdites modifications avec des changements de détail ou des changements n'ayant qu'une portée limitée, ou de révoquer ou de reproduire avec pareilles modifications un arrêté antérieur, le conseil pourra, au lieu d'appliquer les paragraphes 1 et 2 de l'annexe 4, ou, s'il s'agit de l'Ecosse, les paragraphes 1 et 2 de l'annexe 3 de la loi sur les salaires agricoles, donner notification préalable de l'arrêté de la manière qui lui semblera appropriée selon les circonstances et édicter l'arrêté en tout temps après l'expiration d'un délai de sept jours à compter de la date de la notification.

(3) Tout arrêté sur les salaires agricoles sera soumis à un tribunal du travail aux termes du présent article lorsque le secrétaire d'Etat est invité à le faire, soit :

- a) par un organisme qui, à la date considérée, est habilité à désigner des candidats en qualité de représentants des employeurs au Conseil des salaires agricoles (ou si l'élection et non la désignation desdits représentants est prévue, par un ou plusieurs membres représentant les employeurs);



b) par un organisme qui, à la date considérée, est habilité à désigner des candidats en qualité de représentants des travailleurs au Conseil des salaires agricoles (ou si l'élection et non la désignation des représentants des travailleurs est prévue, par un ou plusieurs membres représentant les travailleurs),

ou si le secrétaire d'Etat estime que, de toute façon, l'arrêté devra, le cas échéant, faire l'objet de modifications en vertu du présent article.

(4) Dans le présent article, l'expression "Conseil des salaires agricoles" désigne le Conseil des salaires agricoles pour l'Angleterre et le pays de Galles ou le Conseil écossais des salaires agricoles, l'expression "loi sur les salaires agricoles" désigne la loi de 1948 (1948, chap. 47)<sup>4</sup> sur les salaires agricoles ou la loi de 1949 (1949, chap. 30) sur les salaires agricoles (Ecosse) et l'expression "arrêté sur les salaires agricoles" désigne tout arrêté édicté par le Conseil des salaires agricoles aux termes de la loi sur les salaires agricoles.

6. Exclusion des pensions, etc., des articles 1 à 5. -

(1) Dans la mesure où :

a) les conditions de travail d'une femme sont, sur un point quelconque, touchées par l'application de la législation réglementant le travail des femmes;

b) un traitement spécial est accordé aux femmes en rapport avec la grossesse ou l'accouchement,

dans cette même mesure, l'obligation d'accorder un traitement égal aux hommes et aux femmes visée par l'article 1<sup>er</sup> (1) de la présente loi ne sera pas applicable (sans préjudice toutefois de son application à d'autres égards) et ne s'étendra pas non plus à l'égalité de traitement en ce qui concerne les conditions relatives à la retraite, au mariage ou au décès ni à toute autre disposition prévue en rapport avec la retraite, le mariage ou le décès, étant entendu que les dispositions de l'article 3 (4) de la présente loi feront l'objet de limitations correspondantes.

(2) Chaque fois que dans le présent article il est question de retraite, il est également question de retraite, qu'elle soit volontaire ou non, pour des motifs d'âge, de durée de service ou d'incapacité.

7. Réglementation concernant les membres des forces navales, terrestres ou aériennes.

8. Réglementation concernant les forces de police.

9. Entrée en vigueur. - (1) Sous réserve des dispositions du paragraphe 2 ci-dessous, les dispositions précédentes de la présente loi entreront en vigueur le 29 décembre 1975 et chaque fois que, dans la présente loi, il est question de son entrée en vigueur, il est question de l'entrée en vigueur desdites dispositions à la date susvisée.

<sup>4</sup> "Série législative", 1948-R.-U. 5.



(2) Si, pour faciliter avant l'entrée en vigueur de la présente loi la réalisation de l'objectif que constitue l'égalité de traitement des hommes et des femmes, le secrétaire d'Etat estime pareille mesure appropriée, il pourra, par voie d'arrêté édicté de manière à entrer en vigueur le 31 décembre 1973, prévoir que les dispositions des articles 1<sup>er</sup> et 2 de la présente loi, sous réserve des dispositions exclues par l'arrêté, seront applicables de manière que, en ce qui concerne la période commençant à cette date et se terminant le 28 décembre 1975, toute différence sur un point déterminé spécifié par l'arrêté dans le traitement concernant les conditions d'emploi des hommes et des femmes fera l'objet de telles limitations qui seront spécifiées, et il pourra prévoir des dispositions correspondantes en ce qui concerne les articles 3 à 5, étant entendu que, en ce qui concerne ladite période, si pareilles dispositions sont prévues par voie d'arrêté aux termes du présent paragraphe, les articles 1<sup>er</sup> et 2 ci-dessus (sous réserve des dispositions exclues par l'arrêté) seront applicables de la même manière que si, lorsqu'il est question d'égalité de traitement, il était question d'un traitement aussi proche de l'égalité que l'exigera l'arrêté.

(3) Tout arrêté édicté en vertu du paragraphe 2 ci-dessus devra prévoir, en ce qui concerne les taux de rémunération, que le taux dû à une personne conformément à la clause visée par l'article 1<sup>er</sup> (2) ou (3) ci-dessus ne sera pas inférieur aux neuf dixièmes de celui qui est versé aux personnes avec lesquelles la comparaison doit être faite en vertu de ladite clause, étant entendu que la fraction spécifiée par l'arrêté pourra être supérieure aux neuf dixièmes.

(4) Le pouvoir d'édicter des arrêtés en vertu du paragraphe 2 pourra être exercé par voie législative ou réglementaire, étant entendu que l'arrêté devra, pour entrer en vigueur, avoir été approuvé par chaque Chambre du Parlement.

(5) Avant de soumettre le projet d'un arrêté visé par le paragraphe 2 ci-dessus au Parlement, le secrétaire d'Etat consultera les organismes représentant les intérêts des employeurs ou des salariés qu'il jugera appropriés.

10. Soumission préalable au tribunal du travail. - (1) Toute convention collective, toute structure des salaires ou tout arrêté qui, après l'entrée en vigueur de la présente loi, pourrait, en vertu des articles 3, 4 ou 5 de la présente loi, être soumis au tribunal du travail pour qu'il déclare quelles modifications il y aurait lieu de leur apporter conformément audit article pourra, en tout temps, un an au plus tôt avant l'entrée en vigueur susvisée, être soumis au tribunal aux termes du présent article afin qu'il émette un avis au sujet des modifications devant y être apportées.

(2) Pareille requête pourra être présentée en vertu du présent article par toute personne autorisée aux termes des articles 3, 4 ou 5, selon le cas, à présenter ladite requête aux termes dudit article, étant entendu que le secrétaire d'Etat ne soumettra un arrêté au tribunal du travail, en vertu du présent article,

que s'il est prié de le faire conformément aux articles 4 (2) ou 5 (3), selon le cas, étant entendu qu'il ne sera pas tenu de donner suite à pareille demande.

X (3) Toute convention collective, toute structure des salaires ou tout arrêté soumis au tribunal du travail en vertu du présent article pourra, après l'entrée en vigueur de la présente loi, être soumis de nouveau au tribunal aux termes des articles 3, 4 ou 5, étant entendu que, à la date de ladite entrée en vigueur, toute requête présentée au tribunal en vertu du présent article (si elle n'est pas encore tranchée) deviendra caduque.

(4) Tout arrêté édicté aux termes de l'article 9 (2) ci-dessus et prévoyant l'entrée en vigueur au 31 décembre 1973 (avec ou sans modification) des articles 3, 4 ou 5, sans préjudice de l'application des paragraphes 1 à 3 ci-dessus, nonobstant le présent paragraphe, pourra prévoir des dispositions correspondantes pour l'application desdits paragraphes avec telles adaptations qui seront indiquées dans l'arrêté, de manière à autoriser la présentation de requêtes au tribunal du travail pendant l'année (ou toute période inférieure spécifiée dans l'arrêté) précédant le 31 décembre 1973 et, à cet effet, l'arrêté pourra être édicté de manière à entrer en vigueur avant cette date.

X 11. Titre abrégé, interprétation et application. - (1) La présente loi pourra être dénommée "loi de 1970 sur l'égalité des salaires".

(2) Dans la présente loi, les termes "homme" et "femme" seront interprétés comme désignant des personnes quel que soit leur âge.

(3) La présente loi ne s'appliquera pas à l'Irlande du Nord.